

Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu (SFV)

fyrir hönd

**Alzheimersamtakanna, Áss, Dalbæjar, Eirar, Fellsenda, Grundar, Hamra,
Hornbrekku, Hrafnistuheimilanna, Lundar, Markar, Múlabæjar, Hlíðabæjar, SÁÁ,
Sjálfsbjargarheimilisins, Skjóls, Sóltúns hjúkrunarheimilis, Sólvangs og Vigdísarholts (Seltjörn og
Sunnuhlíð)**

annars vegar og

Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

hins vegar, gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. gr.

Gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

2. gr.

Launahækkanir

1. apríl 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Laun hækka um 18.000 kr.
1. janúar 2021:	Laun hækka um 15.750 kr.
1. janúar 2022:	Laun hækka um 17.250 kr.

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 2.

3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 1.1.3 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. grein 1.5.

4. gr.
Viðbótarlaun

Grein 1.3. breytist og verður sem hér segir:

- 1.3 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af launagreiðanda. Ákvörðun um viðbótarlaun og fjárhæð þeirra skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfelld.

5. gr.
Persónuuppbót

Grein 1.7 verður svo hljóðandi:

1.7 Persónuuppbót í desember

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.
Á árinu 2021	96.000 kr.
Á árinu 2022	98.000 kr.

- 1.7.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

6. gr.
Yfirvinna

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

7. gr.
Vinnutími

Grein 2.1.1 verður svo hljóðandi:

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.
Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

8. gr.
Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.
4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2022	53.000 kr.

- 4.2.3 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Launagreiðandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum starfsmanns. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

9. gr.

Nýjar greinar bætast við kafla 6 sem hljóða svo:

6.2.3 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

6.2.4 Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn deila saman vinnurými skal vinnuveitandi setja umgengnis- og háttænisreglur í samráði við starfsmenn.

6.7 Vinnuveitandi skal meta þörf starfsmanna fyrir faglegan stuðning með það að markmiði að auka hæfni starfsmanna, efla faglega þekkingu þeirra og vinnubrögð og þar með stuðla að bættri þjónustu.

10. gr.
Styrktarsjóður

14. kafli um fjölskyldu- og styrktarsjóð breytist frá 1. janúar 2020 og verði svo hljóðandi:

14.1 Styrktarsjóður BHM

14.1.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

11.gr.
Lífeyrissjóður

15. kafli hljóði svo:

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

15.1.1 Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 11,5% mótframlag. Starfsmenn sem heyra undir samning þennan geta átt aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.

15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

Ríkið hefur þegar greitt í lífeyrisaukasjóð fyrir þá sjóðsfélaga LSR sem starfa hjá aðildarfélögum SFV (aðildarfélögin sjálf greiða ekki lífeyrisaukann), þar af leiðandi gilda sömu ákvæði í þessum kjarasamningi og í kjarasamningi stéttarfélagans við ríkið. Því gildir að þeir starfsmenn hjá aðildarfélögum SFV sem eru virkir greiðendur í A-deild LSR og eru með jafna ávinnslu réttinda, ávinna sér rétt til lífeyrisauka á meðan þeir greiða til deildarinnar í samræmi við samþykktir LSR og lög. Starfsmenn sem hófu störf eftir 1. júní 2017 öðlast aldursbundna ávinnslu lífeyrisréttinda og eiga því ekki rétt til lífeyrisauka.

12. gr.

Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 14:00 þann 26. júní 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 16. júní 2020

f.h. Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu,
með fyrirvara um samþykki stjórnar SFV

Eybjörg Hauksd.
Sigisnur Sigurðarabtti

f.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

G. Newman

Bókanir með samkomulagi ofanefndra aðila, dags 16. júní 2020

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Markmiðið er að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist úrræði sem fyrst. Aðilar eru sammála um að stuðla að auknum sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma. Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekenda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í stofnunum o.s.frv. Aðilar eru sammála um að fylgjast með vinnu opinberra vinnuveitenda og heildarsamtaka varðandi endurskoðun á veikindaréttarákvæðum kjarasamnings með það í huga að taka afstöðu til niðurstaðna þeirrar vinnu við næstu kjarasamningagerð.

Bókun 3

Svohljóðandi bókun er í kjarasamningum stéttarfélaganna innan BHM og ríkisins:

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náinni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Samningsaðilar eru ásáttir um að kjara- og mannauðssýsla ríkisins muni hefja vinnuna þann 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggja fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu samningsaðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Samningsaðilar eru sammála um að þegar ofangreint mat og niðurstaða um hugsanlega stefnumótun liggur fyrir hjá ríkinu og BHM, muni aðilar þessa samnings skoða hvort tilefni sé til sambærilegra aðgerða hjá aðilum samnings þessa.

Bókun 4

Í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og gera laun háskólamanna samkeppnishæfari eru aðilar ásáttir um að lægstu mánaðarlaun félagsmanna aðildarfélaga BHM skv. gr. 1.1.1 verði ekki undir 449.000 kr. frá 1. desember 2019.

Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 449.000 kr. og breytist með eftirfarandi hætti; frá 1. apríl 2020 í 467.000 kr., frá 1. janúar 2021 í 482.750 og 1. janúar 2022 í 500.000 kr. Sama gildir um þá starfsmenn sem ráðnir verða eftir 1. desember 2019.

Þessi aðgerð skal ganga framar ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð. Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna. Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 5

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals fimm launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælst er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3. Þá er lagt til að stofnanir taki til skoðunar hvort rétt sé að útfæra núverandi bakvaktafyrirkomulag með sambærilegum hætti.

Bókun 6

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BHM. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 7

Aðilar eru sammála um að grein um veikindi barna, yngri en 13 ára, eigi einnig við um börn undir 16 ára aldri þegar upp koma alvarleg tilvik sem leiða til sjúkráðsvistar í a.m.k. einn dag.

Bókun 8

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu gerðar til þess m.a. að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendur eiga að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og þeim ber skylda til þess að fylgja því eftir og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.5.2, líkt og áður hefur verið.

Aðilar eru sammála um að skriflega beiðni skv. gr. 4.5.2 í kjarasamningi aðila sé hægt að útfæra með stafrænum lausnum.

Bókun 9

Tiltekin störf hjá félagsmönnum geta verið unnin á fleiri en einni skipulagseiningu eða stofnun. Til að mynda ef gerð er forkrafa um að kennarar í heilbrigðisgreinum séu jafnframt starfandi í greininni. Í tengslum við framkvæmd á greiðslum fyrir yfirvinnu í þessum störfum beina samningsaðilar þeim tilmælum til viðkomandi skipulagseininga eða stofnana að í ákveðnum tilvikum væri eðlilegast að horfa til heildarstarfshlutfalls viðkomandi félagsmanna, enda sé um störf á sambærilegu starfssviði að ræða.

Bókun 10

Aðilar eru sammála um að taka saman heildartexta kjarasamninga aðildarféлага BHM og SFV, með öllum áorðnum breytingum. Vinna þessi skal hefjast að hausti 2020 og skal lokið sem fyrst.

Samningsaðilar eru sammála um að fylgja fylgiskjali 1 úr kjarasamningi félagsins og ríkis, eftir því sem við á:

Fylgiskjal 1 Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Sérstakur innleiðingarhópur skal starfa á gildistíma kjarasamningsins. Hann skal skipaður fulltrúum Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og þremur fulltrúum frá BHM, BSRB og ASÍ sem eiga einn fulltrúa hvert. Hópurinn skal útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni um styttingu vinnutímans, til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. maí 2020.

Stofnanir hafa ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Þess vegna fara viðræður um skipulag vinnutíma fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna eigi síðar en 1. júní 2020. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Markmiðið er að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. KMR og heildarsamtök/stéttarfélag skulu fá afrit af samkomulaginu.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópinn sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu¹ ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

¹ Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

F.H.

GN

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

A. Dagleg stytting

Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag. (65 mínútur/5 dagar)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

B. Vikuleg stytting

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku. (65 mínútur/1 dagur)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8-16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

C. Stytting útfærð nánar á stofnun

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).

0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2.55 á viku til útfærslu á stofnun.)

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að $(1.05 + 2.55) = 4$

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

D. Stytting tekin út í heilum eða hálfum dögum

Mögulegt er að safna upp umsamdri vinnutímastyttingu til úttektar í heilum eða hálfum dögum með reglubundnum og skipulögðum hætti á þeim tímabilum sem henta rekstri stofnunarinnar.

Framangreint er ekki til að lengja sumarorlof. Sem dæmi jafngilda 65 mínútur á viku um það bil sjö dögum á ári.

Fylgiskjal 2

Launatafla gildir frá 1. apríl 2019:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	334.707	343.075	351.442	359.810	368.178	376.545	384.913	393.281	401.648
02	350.593	359.358	368.123	376.887	385.652	394.417	403.182	411.947	420.712
03	367.272	376.454	385.636	394.817	403.999	413.181	422.363	431.545	440.726
04	384.786	394.406	404.025	413.645	423.265	432.884	442.504	452.124	461.743
05	403.175	413.254	423.334	433.413	443.493	453.572	463.651	473.731	483.810
06	422.484	433.046	443.608	454.170	464.732	475.295	485.857	496.419	506.981
07	442.758	453.827	464.896	475.965	487.034	498.103	509.172	520.241	531.310
08	464.046	475.647	487.248	498.849	510.451	522.052	533.653	545.254	556.855
09	486.399	498.559	510.719	522.879	535.039	547.199	559.359	571.519	583.679
10	509.868	522.615	535.361	548.108	560.855	573.602	586.348	599.095	611.842
11	534.512	547.875	561.238	574.600	587.963	601.326	614.689	628.052	641.414
12	560.387	574.397	588.406	602.416	616.426	630.435	644.445	658.455	672.464
13	587.556	602.245	616.934	631.623	646.312	661.001	675.689	690.378	705.067
14	616.085	631.487	646.889	662.291	677.694	693.096	708.498	723.900	739.302
15	646.039	662.190	678.341	694.492	710.643	726.794	742.945	759.096	775.247
16	677.490	694.427	711.365	728.302	745.239	762.176	779.114	796.051	812.988
17	710.515	728.278	746.041	763.804	781.567	799.329	817.092	834.855	852.618
18	745.191	763.821	782.451	801.080	819.710	838.340	856.970	875.599	894.229
19	781.600	801.140	820.680	840.220	859.760	879.300	898.840	918.380	937.920
20	819.830	840.326	860.822	881.317	901.813	922.309	942.805	963.300	983.796
21	859.971	881.470	902.970	924.469	945.968	967.467	988.967	1.010.466	1.031.965
22	902.120	924.673	947.226	969.779	992.332	1.014.885	1.037.438	1.059.991	1.082.544

Launatafla tekur gildi 1. apríl 2020:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	352.707	361.525	370.342	379.160	387.978	396.795	405.613	414.431	423.248
2	368.593	377.808	387.023	396.237	405.452	414.667	423.882	433.097	442.312
3	385.272	394.904	404.536	414.167	423.799	433.431	443.063	452.695	462.326
4	402.786	412.856	422.925	432.995	443.065	453.134	463.204	473.274	483.343
5	421.175	431.704	442.234	452.763	463.293	473.822	484.351	494.881	505.410
6	440.484	451.496	462.508	473.520	484.532	495.545	506.557	517.569	528.581
7	460.758	472.277	483.796	495.315	506.834	518.353	529.872	541.391	552.910
8	482.046	494.097	506.148	518.199	530.251	542.302	554.353	566.404	578.455
9	504.399	517.009	529.619	542.229	554.839	567.449	580.059	592.669	605.279
10	527.868	541.065	554.261	567.458	580.655	593.852	607.048	620.245	633.442
11	552.512	566.325	580.138	593.950	607.763	621.576	635.389	649.202	663.014
12	578.387	592.847	607.306	621.766	636.226	650.685	665.145	679.605	694.064
13	605.556	620.695	635.834	650.973	666.112	681.251	696.389	711.528	726.667
14	634.085	649.937	665.789	681.641	697.494	713.346	729.198	745.050	760.902
15	664.039	680.640	697.241	713.842	730.443	747.044	763.645	780.246	796.847
16	697.241	714.672	732.103	749.534	766.965	784.396	801.827	819.258	836.689
17	732.103	750.406	768.708	787.011	805.313	823.616	841.918	860.221	878.524
18	768.708	787.926	807.144	826.361	845.579	864.797	884.014	903.232	922.450
19	807.144	827.322	847.501	867.679	887.858	908.036	928.215	948.394	968.572
20	847.501	868.688	889.876	911.063	932.251	953.438	974.626	995.813	1.017.001
21	889.876	912.123	934.370	956.616	978.863	1.001.110	1.023.357	1.045.604	1.067.851
22	934.370	957.729	981.088	1.004.447	1.027.807	1.051.166	1.074.525	1.097.884	1.121.243
23	981.089	1.005.615	1.030.142	1.054.669	1.079.197	1.103.724	1.128.251	1.152.778	1.177.305
24	1.030.143	1.055.896	1.081.650	1.107.403	1.133.157	1.158.911	1.184.664	1.210.417	1.236.170
25	1.081.650	1.108.691	1.135.732	1.162.773	1.189.815	1.216.856	1.243.897	1.270.938	1.297.979

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2021:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	368.457	377.668	386.880	396.091	405.303	414.514	423.726	432.937	442.148
2	384.343	393.952	403.560	413.169	422.777	432.386	441.994	451.603	461.212
3	401.022	411.048	421.073	431.099	441.124	451.150	461.175	471.201	481.226
4	418.536	428.999	439.463	449.926	460.390	470.853	481.316	491.780	502.243
5	436.925	447.848	458.771	469.694	480.618	491.541	502.464	513.387	524.310
6	456.234	467.640	479.046	490.452	501.857	513.263	524.669	536.075	547.481
7	476.508	488.421	500.333	512.246	524.159	536.072	547.984	559.897	571.810
8	497.796	510.241	522.686	535.131	547.576	560.021	572.465	584.910	597.355
9	520.149	533.153	546.156	559.160	572.164	585.168	598.171	611.175	624.179
10	543.618	557.208	570.799	584.389	597.980	611.570	625.161	638.751	652.342
11	568.262	582.469	596.675	610.882	625.088	639.295	653.501	667.708	681.914
12	594.137	608.990	623.844	638.697	653.551	668.404	683.258	698.111	712.964
13	621.306	636.839	652.371	667.904	683.437	698.969	714.502	730.035	745.567
14	652.371	668.681	684.990	701.299	717.608	733.918	750.227	766.536	782.846
15	684.990	702.115	719.239	736.364	753.489	770.614	787.738	804.863	821.988
16	719.239	737.220	755.201	773.182	791.163	809.144	827.125	845.106	863.087
17	755.201	774.081	792.961	811.841	830.721	849.601	868.482	887.362	906.242
18	792.961	812.785	832.609	852.433	872.258	892.082	911.906	931.730	951.554
19	832.609	853.425	874.240	895.055	915.870	936.686	957.501	978.316	999.131
20	874.240	896.096	917.952	939.808	961.664	983.520	1.005.376	1.027.232	1.049.088
21	917.952	940.901	963.850	986.798	1.009.747	1.032.696	1.055.645	1.078.594	1.101.542
22	963.850	987.946	1.012.042	1.036.138	1.060.234	1.084.331	1.108.427	1.132.523	1.156.619
23	1.012.043	1.037.343	1.062.644	1.087.945	1.113.246	1.138.548	1.163.848	1.189.149	1.214.450
24	1.062.645	1.089.210	1.115.776	1.142.342	1.168.908	1.195.475	1.222.041	1.248.607	1.275.172
25	1.115.777	1.143.671	1.171.565	1.199.459	1.227.353	1.255.249	1.283.143	1.311.037	1.338.931
26	1.171.566	1.200.855	1.230.143	1.259.432	1.288.721	1.318.011	1.347.300	1.376.589	1.405.878

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2022:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	385.707	395.350	404.992	414.635	424.278	433.920	443.563	453.206	462.848
2	401.593	411.633	421.673	431.712	441.752	451.792	461.832	471.872	481.912
3	418.272	428.729	439.186	449.642	460.099	470.556	481.013	491.470	501.926
4	435.786	446.681	457.575	468.470	479.365	490.259	501.154	512.049	522.943
5	454.175	465.529	476.884	488.238	499.593	510.947	522.301	533.656	545.010
6	473.484	485.321	497.158	508.995	520.832	532.670	544.507	556.344	568.181
7	493.758	506.102	518.446	530.790	543.134	555.478	567.822	580.166	592.510
8	515.046	527.922	540.798	553.674	566.551	579.427	592.303	605.179	618.055
9	537.399	550.834	564.269	577.704	591.139	604.574	618.009	631.444	644.879
10	560.868	574.890	588.911	602.933	616.955	630.977	644.998	659.020	673.042
11	585.512	600.150	614.788	629.425	644.063	658.701	673.339	687.977	702.614
12	611.387	626.672	641.956	657.241	672.526	687.810	703.095	718.380	733.664
13	641.956	658.005	674.054	690.103	706.152	722.201	738.250	754.299	770.348
14	674.054	690.906	707.757	724.608	741.460	758.311	775.162	792.014	808.865
15	707.757	725.451	743.145	760.839	778.533	796.226	813.920	831.614	849.308
16	743.145	761.723	780.302	798.881	817.459	836.038	854.616	873.195	891.774
17	780.302	799.810	819.317	838.825	858.332	877.840	897.347	916.855	936.362
18	819.317	839.800	860.283	880.766	901.249	921.732	942.215	962.698	983.180
19	860.283	881.790	903.297	924.804	946.311	967.818	989.325	1.010.832	1.032.339
20	903.297	925.879	948.462	971.044	993.627	1.016.209	1.038.792	1.061.374	1.083.956
21	948.462	972.173	995.885	1.019.597	1.043.308	1.067.020	1.090.731	1.114.443	1.138.154
22	995.885	1.020.782	1.045.679	1.070.576	1.095.473	1.120.371	1.145.268	1.170.165	1.195.062
23	1.045.679	1.071.821	1.097.963	1.124.105	1.150.247	1.176.390	1.202.531	1.228.673	1.254.815
24	1.097.963	1.125.412	1.152.861	1.180.310	1.207.759	1.235.209	1.262.658	1.290.107	1.317.556
25	1.152.861	1.181.683	1.210.504	1.239.326	1.268.147	1.296.969	1.325.791	1.354.612	1.383.434
26	1.210.504	1.240.767	1.271.029	1.301.292	1.331.554	1.361.818	1.392.080	1.422.343	1.452.605
27	1.271.030	1.302.805	1.334.581	1.366.356	1.398.132	1.429.909	1.461.684	1.493.460	1.525.236

F.H.

GN

